**Розділ І**

**ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ** Визначаючи даний колективний договір нормативним актом, на підставі

якого здійснюватиметься регулювання соціально-

економічних, виробничих і трудових відносин, сторони домовилися про

наступне:

1. Цей колективний договір укладено на 2020-2023 роки.

2. Колективний договір схвалено загальними зборами трудового

колективу протокол №3 від 10 вересня 2020року і набуває чинності з

моменту його підписання.

3. Даний колективний договір діє до прийняття нового.

4. Сторонами колективного договору є:

адміністрація К.З. Новгород-Сіверського районного будинку

дитячої та юнацької творчості в особі директора Жорова

Анатолія Анатолійовича, який представляє інтереси власника і

має відповідні повноваження;

-профспілковий комітет в особі голови Лизун Катерина

Олександрівни, яка відповідно до ст.. 247 КЗпП України

представляє інтереси працівників К.З. Новгород-

Сіверського РБДБТ виробництва, праці, побуту, культури.

5. Директор К.З. Новгород-Сіверського районного будинку дитячої та

юнацької творчості визначає профспілковий комітет єдиним

повноважним представником всіх працівників К.З. Новгород-

Сіверського районного будинку дитячої та юнацької творчості в

колективних переговорах.

6. Сторони зобов’язуються дотримуватись принципів соціального

партнерства.

7. Колективний договір укладено згідно чинного законодавства.

8. Положення колективного договору діють безпосередньо і є

обов’язковими для дотримання адміністрацією, працівниками і

профспілковим комітетом.

9. Дія колективного договору поширюється на всіх працівників.

10. Зміни та доповнення до колективного договору вносяться в

обов’язковому порядку у зв’язку зі змінами чинного законодавства і з

ініціативи однієї з сторін після проведення консультацій та досягнення

згоди, і набувають чинності після схвалення загальними зборами

працівників.

11. Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору розглядаються спільно, відповідні.

**Розділ ІІ**

**ВИРОБНИЧА ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**Адміністрація зобов’язується:**

1. Сприяти реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», «Про сприйняття соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», Указу президенту України від 23.01.96р. «Про заходи щодо реформуванню системи підготовки спеціалістів та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» в частині працевлаштування молодих спеціалістів.
2. Спільно з відповідними органами державної служби зайнятості населення брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості працівників галузі при їх вивільнені.
3. Здійснювати аналіз стану зайнятості в галузі та розглядати це питання разом з райкомом профспілки.
4. Рекомендувати органами виконавчої влади та місцевого самоврядування не допускати економічного соціального не обгрунтованого реформування освітніх закладів району скорочення робочих місць порушення трудових гармоній працівників освіти і науки реформації та зміни організаційно- правових форм навчальних закладів, установ закладів освіти і науки.
5. Сприяти роботі молодіжних центрів праці, в їх взаємодії державною службою зайнятості, субʼєктами господарювання в закладах освіти, які створюють робочі місця.
6. Вимагати від відділу освіти узгоджувати з відповідними профспілковими органами рішення про зміни в організації виробництва і праці, у тому числі щодо реорганізації і перепрофілюванні установ і закладів, скорочення чисельності або штату працівників не пізніше, ніж за 2 місяці до намічених дій, з економічним і правовим обгрунтуванням та заходами по забезпеченню зайнятості вивільнених працівників.
7. Спільно з відділом освіти порушувати питання перед органами виконавчої влади та місцевого самоврядування про призупинення звільнення або постане вивільнення працівників в наслідок скорочення штату чи закриття закладів освіти у разі можливості їх подальшого працевлаштування.
8. Проводити роботу щодо подальшого вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації вивільнених кадрів відповідно до структурних змін та преспектив розвитку освітньої галузі.
9. Співпрацювати з державною службою зайнятості щодо перенавчання і працевлаштування вивільнених працівників закладу, брати участь у розробці, реалізації, контролі за виконанням заходів по забезпеченню зайнятості працівників галузі чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

**Профком зобовʼязується:**

1. Не надавати згоди адміністрації на вивільнених з роботи працівників без проведення попередніх переговорів щодо їх працевлаштування.
2. Рішення про зміну в організації виробництва і праці, реорганізації і перепрофілюванні закладів, що приводить до скорочення чисельності або штату працівників. Узгоджені з відповідним профспілковим органом, приймати не пізніше ніж за 2 місяці до намічених дій з економічним або правовим обгрунтовуванням та можливими заходами щодо забезпечення зайнятості працівників, що вивільняються.
3. Двочмісячний період використовувати для здійснення роботи, спрямованої на зниження рівня скорочення чисельності працівників.
4. Забезпечувати працевлаштування на вільні й новостворені робочі місця в освітніх закладах незайнятого населення, зареєстрованого у державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог.

**Розділ ІІІ**

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ**

**Адміністрація зобовʼязується*:***

1. Співпрацювати з органами влади на місцях та ініціювати перед ними

питання щодо;

- збільшення обсягів видатків на освітню галузь, забезпечувати

фінансування в повному обсязі спеціально захищених статей, у тому

числі на своєчасну виплату заробітної плати, матеріальної допомоги на

оздоровлення, винагороди за сумлінну праці;

- запровадження безкоштовного проїзду до місця роботи і назад

педагогічним працівникам сільської місцевості та пільгового проїзду

медпрацівників міста.

2. Укладати строкові договори з працівниками лише у

випадках передбачених законодавства, не допускати перескладання

безстрокового договору на строковий з підстав досягнення пенсійного

віку з ініціатив власника.

3. Звільненя працівників за ініціативою адміністрації проводити за

попереднім погодженням з профспілковим комітетами згідно зчиним

законодавством.

4. Звільненя педагогічних працівників у звʼязку із скороченням обсягу

роботи

здійснювати лише після закінчення навчального року.

5. Запровадження, зміни та перегляд норм праці проводити за

погодженням з профспілковим комітетом.

6. Надавати право бажаючим при можливості працювати на умовах

Неповного робочого часу з оплатою праці пропорційно

відпрацьованому часу, без будь яких обмежень трудових прав

працівника, із збереженням повної тривалості основної оплачуваної

відпустки та всіх гарантій, пільг, компенсацій встановлених

законодавством та договором.

7. Розподіл навчального навантаження, тарифікацію проводити 1 раз на

рік при цьому максимально дотримуватись наступності викладання

предметів, обсягу навчального навантаження протягом року , до 5

вересня проводити затвердження тарифікаційних списків. Керівників,

заступників освітніх закладів тарифікувати на навчальні години при

повному навантаженні педагогічних працівників закладів.

8. Режим роботи часу і відпочинку в комунальному закладі «Новгород-

Сіверський районний будинок дитячої та юнацької творчості»

встановлювати відповідно до правил внутрішнього розпорядку

затверджених на зборах трудового колективу.

9. Режим роботи, графіки роботи. Розклад занять гуртків, кошториси

доходів і видатків, штатний розклад затверджувати за погодженням з

профспілковим комітетом. У разі запровадження чергування в установі

завчасно узгоджувати з профспілковим комітетом графіки, порядок і

розміри компенсації.

10. Навчальне навантаження в обсязі менше тарифної ставки

встановлювати лише за письмовою згодою працівника. Оплату праці в

цих випадках проводити пропорційно відпрацьованого часу.

11. Залучати педагогічних працівників до роботи в віхидні дні (змагання,

чергування, та інше) за погодженням з профспілковим комітетом

ст.71,72 КЗпП України, за письмовим наказом з наданням іншого дня

відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

12. Надавати щорічну основну відпустку керівним працівникам закладів

освіти, педагогічним працівникам до 42 календарних днів у порядку

затвердженим Кабінетом Міністрів України та частини 6 ст. 6 Закону

України «Про відпустку.»

13.Надавати відпустку (або їх частину) керівникам та педагогічним

працівникам протягом навчального року в звʼязку з необхідністю

санаторно-курортного лікування.

1. Жінкам. які працюють і мають двох і більше дітей віком до 15 років,

дитину-інваліда або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку,

який

виховує дитину без матері, за їх бажанням надавати додаткову

оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів без урахування

святкових неробочих днів. Враховувати, що ця відпустка соціальна і

вона

не входить в обмеження загальної тривалості щорічної основної

відпустки 42 календарних днів.

15.На вимогу працівників переносити щорічну відпустку на іншій, ніж

передбачено графіком період, у випадках порушення терміну

повідомлення працівника про час надання відпустки.

16.Забезпечувати відповідний рівень курсової перепідготовки

педагогічних працівників на базі інституту післядипломної

педагогічної

освіти на безоплатній основі, гарантуючи їм відповідні пільги ,

компенсації (збереження середньої заробітної плати, оплати вартості

проїзду, виплати добових).

17. Заборонити включення до договору умов, які погіршують становище

працівників та осіб, що навчаються, порівняно із законодавством та

цім договором.

**Розділ ІV**

**Профком зобовʼязується:**

1. Розʼяснювати членам трудового колективу зміст нормативних документів щодо організації праці, їх прав та обовʼязків.
2. Систематично аналізувати соціально-економічний стан працівників галузі, вносити пропозиції до органів виконавчої влади щодо посилення соціальної захищеності працівників освітнього закладу.
3. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього розпорядку.
4. Вести розʼяснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнювальних працівників.
5. Контролювати надання працівникам переважного права залишенняна роботі відповідно до ст.42КЗпП.

**Сторони домовилися:**

При скорочені чисельності чи штату працівників переважне право

залишиться на роботі у випадках однакової продуктивності праці і

кваліфікації, крім передбачених законодавством, надається також

особам, які мають більший профспілковий стаж профспільці

працівників освітніх закладів.

**Розділ** V

**ОПЛАТА ПРАЦІ**

**Адміністрація зобовязується:**

1.Забезпечувати дотримання в закладі освіти законодавства про оплату

праці, та законодавчо-встановленого мінімального розміру заробітної

плати.

2.Здійснювати заходи щодо забезпечення виплати заробітної плати у

повному обсязі, в т.ч. за період відпусток і канікул, щорічної грошової

винагороди, допомоги на оздоровлення.

3.Сприяти усуненню причин порушення термінів виплати заробітної

плати.

4.Забезпечити оплату праці працівників за заміну тимчасово відсутніх

працівників у звʼязку з їх відсутністю. Гарантувати оплату праці за

роботу в позаурочний час, у святкові та вихідні дні у подвійному

розмірі.

5.Сприяти виплати компенсації за втрату частини заробітної плати через

порушення термінів її виплати за минулі роки та відповідно Закону

України «Про компенсацію громадянам втрати частині доходів у звʼязку

з порушенням строків їх виплати.»

6.Забезпечити проведення індексації грошових доходів працівників у

звязку із змінами цін на споживчі товари і послуги згідно Закону

України «Про індексацію грошових доходів населення» від03.07.91

№12-82-ХП.

7.Здійснювати оплату праці відряджувальних працівникам відповідно до

постанови Кабінету Міністрів від28.06.97. №695 «Про гарантії і

компенсації для працівників, які направляються для підвищення

кваліфікації, підготовки, перепідготовки, навчання інших професій з

відривом від виробництва.»

8.Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводяться з

незалежних від працівника причин (несприятливі метрологічні умови,

епідемії, сільгоспроботи іт.д.) з розрахунку заробітної плати,

встановленої при тарифікації, при умови виконання працівниками іншої

організаційно-педагогічної роботи 2/3 заробітної плати.

**Профком зобовʼязується:**

1.Здійснювати контроль за дотриманням в освітньому закладі

законодавство про оплату праці.

2.Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної,

адміністративної

відповідальності згідно із законодавством осіб, винних у невиконанні

вимог законодавства, про оплату праці (ст.45, 141, 147, - КЗпП ст.36

Закону України «Про оплату праці.» ст18 Закону України «Про

колективні договори і угоди.»

**Сторони домовились:**

1.Вживати заходів для підвищення рівня заробітної плати працівників

галузі.

2.Сприяти виділенню педагогічним працівникам коштів для придбання

навчальної та науково-методичної літератури.

Рекомендувати проводити надбавки працівникам у розмірі до 50%

посадового окладу:

-за високі досягнення у праці;

-за виконання особливо важливої роботи (на термін її виконання);

- за складність, напруженість у роботі;

- за несприятливі умови праці на підставі колективного договору та проведеної атестації робочих місць.

**Розділ VІ**

**ОХОРОНА ПРАЦІ**

**Адміністрація зобовʼязується:**

1. Проводити підвищену оплату праці працівникам, зайнятим на важких

роботах та на роботах із шкідливими та небезпечними умовами праці за

переліком, визначеним діючими нормативами документами з сплати

праці.

1. Домогтися повного виконання вимог щодо організації роботи з охорони праці відповідно до згідно з Постановою КМ N 741 ( [741-2016-п](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/741-2016-%D0%BF) ) від 05.10.2016 відшкодування шкоди, заподіяної працівникові ушкодженням здоровʼя, повʼязаним з виконанням ним трудових обовʼязків.
2. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у звʼязку з

нещасним випадком на виробництві, місце роботи та середню заробітну

плату на весь період до відновлення працездатності без визначення їх в

установленому порядку інвалідами. У разі неможливості виконання

потерпілим попередньої роботи забезпечити відповідно до медичних

рекомендацій його перепідготовку і працевлаштування, встановити

пільгові умови та режим роботи.

1. Забезпечити проведення попереднього (при прийнятті на роботу) і

переодичних медичних оглядів медпрацівників за кошти виділені на ці цілі органами і закладами охорони здоровʼя.

**Профком зобовʼязується:**

1. Забезпечити громадський контроль за додержанням вимог, передбачених нормативними актами з питань охорони праці і належного виробничого побуту, забезпеченням працівників засобами колективного та індивідуального захисту.
2. Контролювати своєчасність і повноту відшкодування власником шкоди,заподіяної працівникові каліцтвом або іншими ушкодженнями

здоровя, повʼязаними з виконанням ним трудових обовʼязків, а також

виплат одноравозової допомоги відповідно до Закону України «Про

охорону праці».

1. Забезпечити участь представників Профспілки у роботі комісії з

розслідування причин нещасних випадків, опрацьовані заходів щодо

їх попередження та вирішення питань, повʼязаних з профілактикою

ушкодження здоровʼя учасників навчально-виховного процесу.

**Сторони домовились:**

1. Забезпечити проведення атестації робочих місць за несприятливими умовами праці відповідно до з Постановою КМ N 741 ( [741-2016-п](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/741-2016-%D0%BF) ) від 05.10.2016, за результатами якої на умовах колективного договору, здійснювати доплати працівникам освітнього закладу за роботу в шкідливих умовах і важких умовах праці.

**Забезпечення соціального захисту соціального партнерства.**

**Адміністрація зобовʼязується:**

1. Сприяти наданню педагогічним працівникам щорічної грошової

винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових

обовязків до Дня працівників освіти, допомоги на оздоровлення при

наданні щорічних відпусток у розмірі одного посадового окладу

відповідно до ст.57 Закону України «Про Освіту.»

1. Домогатися надання працівникам матеріальної допомоги, в тому числі на оздоровлення, в сумі до одного посадового окладу на рік, виплати премій відповідно до їх особистого внеску в загальні результати в межах фонду заробітної плати, затвердженого кошторису
2. Сприяти вирішенню питань щодо регулярного безоплатного підвезення у сільській місцевості працівників до місця роботи і додому працівників закладів освіти.
3. Ініціювати прийняття заходів щодо поліпшення житлового забезпечення педагогічних працівників та кредитування спорудження ними житла.
4. Домогатися вирішення питання щодо проведення обовʼязкових щорічних безоплатних медичних оглядів працівників, придбання медичних санітарних книжок.

**Профком зобовязується:**

1. Спрямувати роботу комітету профспілки на організацію контролю за

своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організацію нормування праці, розподілу навчального навантаження, дотримання в освітніх закладах трудового законодавства.

2. Своєчасно доводити до відома членів профспілки зміст нормативних

документів, що стосується соціально-економічних інтересів працівників освіти.

3.Проводити роз’яснювальну роботу щодо трудових прав і гарантій

працівників, а також методів і форм їх захисту через засоби масових

інформації, безпосередню у трудових колективах.

**Сторони домовилися:**

1. Домагатися збереження в наступних роках передбачених ст. 57 закону України «Про освіту гарантій щодо оплати праці та забезпечення педагогічних працівників сільської місцевості і селищ міського типу безоплатним житлом з опаленням і освітленням.
2. Вживати заходів щодо забезпечення:

* загальних гарантій і пільг для працівників освіти, членів їх сімей, а також пенсіонерів, які працювали раніше в галузі освіти;
* гарантій і компенсацій молодим спеціалістам у разі переїзду їх у іншу місцевість у звʼязку з направленням на роботу у порядку розподілу після закінчення навчального закладу.

**Розділ VІІ**

**КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ**

1.Контроль за виконанням договору здійснюється спільною комісією

сторін. Кожна із сторін визначає заходи виконання договору,

відповідальних.

2.Сторони забезпечують контроль за виконанням колективного договору.

Не рідше одного разу на півроку аналізують і узагальнюють хід

виконання договору, в разі невиконання окремих положень здійснюють

додаткові заходи щодо їх реалізації.

Директор РБДЮТ Голова профспілки

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Жоров \_\_\_\_\_\_\_\_\_К.О. Лизун

Додаток №1

«Погоджено» «Затверджено»

Голова профспілки Директор К.З. «Новгород –

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_К.О. Лизун Сіверського РБДЮТ»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Жоров

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ року

**Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку за підсумками атестації робочих місць**

(додаток 1 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290

у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 13.05.2003 № 679)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Виробництва, роботи, цехи, професії та посади | Макс. трив.\* |
| 114 | Опалювач, зайнятий опаленням печей дров'яним паливом | 4 |

**\***Максимальна тривалість додаткової відпустки надається працівникам, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали дану Угоду (Галузева Угода - п.1.4; ,обласна Угода - 1.6; районна Угода – 1.6).Іншим працівникам – згідно чинного законодавства

Додаток №2

«Погоджено» «Затверджено»

Голова профспілки Директор К.З. «Новгород –

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_К.О. Лизун Сіверського РБДЮТ»

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ року \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Жоров

**ОРІЄНТОВНИЙ ПЕРЕЛІК**

**посад працівників з ненормованим робочим днем системи Міністерства освіти і науки України, яким може надаватись додаткова відпустка**\*

Керівники установ і організацій, їх заступники та помічники.

Керівники структурних підрозділів установ і організацій та їх заступники. Головні спеціалісти та їх заступники.

Спеціалісти: оператори комп’ютерного набору, бібліотекарі, методисти та психологи позашкільних закладів освіти, та інші.

Техніки всіх спеціальностей.

Завідувачі: господарством.

Старші: діловоди, машиністки.

Секретарі, секретарі-друкарки, діловоди, старші комірники, комірники (за відсутністю завідувачів), сторожі, водії службових автомобілів та водії шкільних автобусів.

\*Максимальна тривалість додаткової відпустки (7 к.д.) надається працівникам, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали дану Угоду ( Галузева Угода - п.1.4; обласна Угода - 1.6; районна Угода – 1.6). Іншим працівникам – згідно чинного законодавства.

Додаток №3

«Погоджено» «Затверджено»

Голова профспілки Директор К.З. «Новгород –

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_К.О. Лизун Сіверського РБДЮТ»

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ року \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Жоров

**Тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день керівникам підрозділів, закладів та установ освіти, надання відпусток яким належить до компетенції Комунальногозакладу «Новгород – Сіверського районного будинку дитячої та юнацької творчості » Новгород-Сіверської районної ради Чернігівської області**»

1. Керівнику закладу позашкільної освіти – 7 календарних днів.

2.Методисту закладу позашкільної освіти – 7 календарних днів.

\*Максимальна тривалість додаткової відпустки надається працівникам, які перебувають у сфері дії Сторін, що підписали дану Угоду (Галузева Угода - п.1.4; обласна Угода - 1.6; районна Угода – 1.6). Іншим працівникам – згідно чинного законодавства.

Додаток №4

«Погоджено» «Затверджено»

Голова профспілки Директор К.З. «Новгород –

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_К.О. Лизун Сіверського РБДЮТ»

«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_ року \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Жоров

**ПОЛОЖЕННЯ**

**про надання щорічної грошової винагороди за сумлінну працю,**

**зразкове виконання покладених обов’язків керівникам закладів**

**та установ освіти**

1. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання покладених обов’язків керівникам підрозділів, закладів та установ освіти надається відповідно до абз. 6 ч. 1 ст. 57 Закону України “Про освіту”, Порядку надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам навчальних закладів державної та комунальної форми власності за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов’язків, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.06.2000 № 898, Угоди між відділом освіти Новгород-Сіверської райдержадміністрації, КУ «Новгород-Сіверський районний ЦОЗО» Новгород-Сіверської районної ради Чернігівської області та районним комітетом Профспілки працівників освіти і науки України та цього Положення.

2. Кошти на виплату винагороди передбачаються окремим рядком у кошторисі закладів та установ освіти.

3. Право на винагороду мають всі керівники закладів та установ освіти, за виключенням тих, які:

- мають не зняте дисциплінарне стягнення;

- перебували в трудових відносинах, але протягом відповідного періоду з різних причин жодного дня не працювали (непрацездатність, відпустка по догляду тощо).

4. Умовою надання винагороди є зайняття посади керівника закладу та установи освіти на день видання наказу про виплату винагороди.

5. Розмір винагороди кожному керівнику визначається директором КУ “Новгород-Сіверський районний ЦОЗО” та погоджується з головою районної організації Профспілки.

6. При визначенні розміру винагороди враховується:

* виконання посадових обов’язків, інших нормативних актів;
* ініціативність;
* впровадження нових форм і технологій у навчанні і вихованні дітей;
* експериментальна, наукова робота закладу освіти;
* підготовка і проведення семінарів, олімпіад, змагань, конкурсів;
* участь педпрацівників у змаганнях, конкурсах, оглядах різного рівня;
* підготовка до нового навчального року;
* оздоровлення дітей;
* економічне використання енергоресурсів;
* оновлення і збереження матеріальної бази;
* додержання вимог з охорони праці та техніки безпеки, санітарно-гігієнічного режиму.

7. При визначенні розміру винагороди враховується період, що минув з часу видання минулорічного наказу про винагороду.

8. При визначенні розміру винагороди може бути врахований час фактичної роботи керівника протягом відповідного періоду.

9. Розмір винагороди не може перевищувати одного посадового окладу з урахуванням підвищень на день видання наказу про виплату винагороди.

10. Винагорода надається на підставі наказу по КУ «Новгород-Сіверський районний ЦОЗО», погодженого з головою районної організації Профспілки.

11. Наказ про надання винагороди повинен бути виданий до Дня працівників освіти.

12. Керівникам, які мають право на винагороду, але яким вона з різних причин не була надана до завершення відповідного календарного року (в тому числі у зв’язку з незаконними доганою, звільненням), винагорода нараховується та виплачується у наступному році в межах загальних коштів, передбачених кошторисом закладу освіти на оплату праці.

**ПРОТОКОЛ №3**

**Загальних зборів трудового колективу Новгород-Сіверського районного будинку дитячої та юнацької творчості**

                                     м.Новгород-Сіверський         «10» вересня 2020 р.

Присутні:

1. Жоров Анатолій Анатолійович – директор

2.Гончарова Ольга Борисівна - заступник директора

3.Матрунич Наталія Анатоліївна – практичний психолог

4.Цурган Володимир Іванович – річний машиніст (кочегар) котельної

5.Жоров Володимир Анатолійович – сторож

6.Тимошенко Любов Валеріївна - прибиральниця службових приміщеньВідсутні: - немає

**Засідання загальних зборів трудового колективу  Новгород-Сіверськогорайонного будинку дитячої та юнацької творчості є правомочним.**

Порядок денний:

1. Затвердження колективного договору  РБДЮТ

СЛУХАЛИ:

Жорова Анатолія Анатолійовича , який запропонував схвалити колективний договір  в редакції трудового колективу РБДЮТ.

Відбулося обговорення данного питання.

**Голосували:**

«ЗА» – шість;

«ПРОТИ» – немає;

«УТРИМАЛИСЯ» – немає.

**Загальні збори трудового колективу одноголосно ухвалили:**

1. Схвалили колективний договір  **Новгород-Сіверського районного будинку дитячої та юнацької творчості.**

Від імені дирекції: Директор                      \_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А.Жоров

Від імені трудового колективу:            \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ О.Б.Гончарова

Згідно з оригіналом